

2) «аквариумное» обсуждение проблемы – представители собираются в центре аудитории и обсуждают проблему, отстаивая интересы своей группы. Остальные участники наблюдают за ходом дискуссии, занимают позицию аналитиков. Преподаватель может выделить специальное время на вопросы к участникам «аквариумного» обсуждения;

3) анализ хода и результатов дискуссии – может проводиться в один или два этапа, в зависимости от цели дискуссии. Если необходим анализ характера взаимодействия в «аквариумной» группе, преподаватель просит ее участников оценить степень своей удовлетворенности тем, как проходило обсуждение, и проанализировать причины удовлетворенности или неудовлетворенности. Затем «аналитикам» предоставляется возможность оценить ход и результаты дискуссии, характер взаимодействия ее участников. Преподаватель систематизирует выводы студентов и подводит общий итог совместной деятельности.

Развивающая функция дискуссии связана со стимулированием творчества студентов, развитием их способности к анализу информации и аргументированному, логически выстроенному доказательству своих идей и взглядов, с повышением коммуникативной активности студентов, их эмоциональной включенности в учебный процесс.

**В. А. Металева**

## **ВЛИЯНИЕ РЕФЛЕКСИВНЫХ МЕТОДИК НА РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ВЗРОСЛЫХ**

*The success of adults' training can be provided not so much with working with new information, as with analysis of their professional experiences and personal functions implementation. The reflection methodologies facilitate in ensuring the process.*

Успешность обучения в последипломном образовании обеспечивается не только и не столько работой слушателей с новой информацией, сколько включением и реализацией их личностных функций в процессе обучения, соотношением имеющегося профессионального опыта с новым знанием, формированием эмоционально-ценностного отношения к собственной деятельности. Это достигается применением в обучении взрослых рефлексивных методик. Выделим критерии рефлексивных методик:

- методика – способ реализации метода в деятельности. Поэтому рефлексивной назовем методику, в основе которой лежит рефлексивный метод;

- рефлексия – мыслительный процесс по поводу предыдущей деятельности. В связи с этим рефлексивной будет называться методика, предполагающая аналитическую деятельность субъекта обучения;

- рефлексивная методика построена на мыслительной деятельности слушателей по поводу имевшей место конкретной ситуации, поэтому она всегда эксклюзивна и предполагает активное участие слушателей в ее создании и интерпретации. Другими словами, у рефлексивной методики нет жестких рамок (это не касается самого механизма рефлексии);

- рефлексия нацелена на преобразование существующей профессиональной практики (ситуации), поэтому рефлексивная методика предполагает исследовательский процесс, который заключается в анализе ситуации, ее критическом осмыслении и построении новой нормы деятельности.

Работа, проведенная с группой топ-менеджеров одного из предприятий алюминиевого холдинга по формированию корпоративного имиджа, показала высокую результативность примененных в обучении рефлексивных методик. Этапу обучения предшествовала аналитическая деятельность группы специалистов по изучению существующих на предприятии проблем и роли руководителей в их разрешении, индивидуальная работа с руководителями подразделений. Завершающим этапом явилось проведение четырехдневного семинара.

При проведении семинара была использована форма организационно-деятельностной игры, предполагающая установочную лекцию с проблематизацией, организацию коллективной мыследеятельности в групповой работе, пленарную дискуссию по схеме сложной коммуникации, групповую и пленарную рефлексии. Каждая из названных форм в основе содержала рефлексивную методику.

Анализ результатов обучения, основой которых послужили стенограммы семинара, схематизированные изображения докладов групп, результаты двух последовательных срезов (до и после семинара), проведенного с помощью проблемно-ориентированного социологического инструментария, рефлексивный отчет, выполненный каждым участником по завершении работы в семинаре, а также систематизированные наблюдения руководителей семинара позволили сделать следующие выводы:

1. В ходе семинара произошла консолидация его участников по отношению к заявленной проблеме: были согласованы представления об имидже завода и его составляющих, выделены основания формирования имиджа (философия, миссия, корпоративная культура), каждый участник определил и публично представил свою позицию, указав на возможный индивидуальный вклад в фор-

мирование имиджа завода. Так, на 18% уменьшилось число скептически настроенных респондентов по отношению к организационной культуре завода. Руководители и главные специалисты высказались более определенно по вопросу о необходимости коррекции корпоративного имиджа и ее способов: доля выбора варианта «не знаю» по этому вопросу сократилась в 2,7 раза. Приведенные факты свидетельствуют об изменениях представлений участников об имидже завода на основе индивидуальных способов его оценки, выработанной в консолидированном мнении.

2. В ходе семинара его участники, особенно при обсуждении его результатов, в неявном виде подняли проблему реального обеспечения и развития потенциала эффективного имиджа завода – проблему репутации, связав ее с репутацией своего подразделения и собственным профессиональным и личностным авторитетом. Это можно квалифицировать как пример рефлексии в аспекте критического осмысления собственной деятельности.

3. Актуальность проблемы создания собственного лидерского имиджа и ощущение того, что основы имиджа человека лежат в общечеловеческой культуре, осознании и наращивании собственных внутренних ресурсов, выразились в высоком запросе участников семинара на повышение индивидуальной человековедческой компетентности. Существующие управленческие ценности были переосмыслены на основе предложенных критериев. Участники семинара стали более четко дифференцировать уровень соответствия своего стиля общения высокой корпоративной культуре.

Таким образом, применение рефлексивных методик позволило менеджерам:

- работать с так называемыми «экзистенциальными феноменами», смыслами и ценностями своей профессиональной деятельности;
- осуществить фактологическую, безоценочную экспертизу своей собственной деятельности и деятельности своих коллег, использовать ее результаты для профессионального роста;
- создать целостный образ собственной профессиональной деятельности;
- определить перспективы для дальнейшей аналитической работы по совершенствованию своей деятельности.